

Europäische Interessenvertretung: eine Frage der nationalen Kultur?

Hürtgen, Stefanie

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hürtgen, S. (2011). Europäische Interessenvertretung: eine Frage der nationalen Kultur? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 18(4), 315-335. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342923>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Stefanie Hürtgen*

Europäische Interessenvertretung – eine Frage der nationalen Kultur?*

Zusammenfassung – Im folgenden Artikel wird der verbreiteten These widersprochen, eine Europäisierung von Arbeitnehmervertretung scheitere zuvorderst an nationalkulturellen Divergenzen. Statt wissenschaftlich aufgefundene Deutungsmuster europäischer Akteure analytisch v. a. auf je nationale Kulturen zurückzuführen, wie es die hier kritisierten Autoren (Klemm/Kraetsch/Weyand) vorschlagen, wird im Artikel dafür plädiert, auch in den soziologischen Betrachtungen Europäisierung als „Mehrebenenprozess“ zu verstehen, der die nationale Ebene zwar in „wettbewerbsstaatlicher“ Form befestigt, aber gerade deswegen zugleich auch lokale und transnationale (europäische) Handlungsdynamiken aufwertet. In der Konsequenz ist nicht nur der Kulturbegriff neu zu bestimmen und die selbstverständliche Voraussetzung einer nationalen Kultur zu kritisieren, sondern vor allem müssen, wie im Artikel beispielhaft skizziert, Deutungsmuster und Vorstellungsweisen von z. B. Euro-Betriebsräten auch als Bestandteil einer transnationalen (europäischen) Auseinandersetzung begriffen werden, die ihrerseits derzeit in stark verbetrieblicher Form verläuft.

European Collective Bargaining – a Question of Overcoming National Cultures?

Abstract – This article challenges the widespread thesis that the effective Europeanisation of workers representation is above all limited to national cultural differences. Instead of explaining, for example, the statements of European Works Council members solely within the framework of national thinking and traditions, as do the authors criticised in this article (Klemm/Kraetsch/Weyand), this paper proposes to use the concept of Europeanisation as a multi-level-process also for sociological analysis. In this multi-level-process, the national level is strengthened, owing to competition between states, which affects the dynamics of both sub-national and transnational (European) negotiations. As a result, this article questions the assumption that culture is above all nationally determined, and it proposes a broader discussion of the concept. As this article seeks to show, the concepts and ideas of European employee representatives have to be seen as an integral part of a transnational (European) social conflict, which itself is often carried out in a decentralised manner.

Key words: European bargaining, Eastern Europe, solidarity, trade unions,
European Work Councils (JEL: N44, J50, P10, P20, Z10)

* Dr. Stefanie Hürtgen, Jg. 1970, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialforschung, Senckenberganlage 26, D – 60325 Frankfurt am Mai. E-Mail: huertgen@soz.uni-frankfurt.de.

** Die folgenden Überlegungen beruhen auf Forschungen vor allem in drei Projekten: dem von der DFG geförderten Projekt „Neue Produktionsmodelle und internationale Arbeitsteilung in der IT-Industrie –global-regionale Kontraktfertigung im Pazifischen Raum und in Mittelosteuropa“ am Institut für Sozialforschung (zusammen mit Boy Lühje, Wilhelm Schumm und Martina Sproll), meiner Dissertation (Hürtgen 2008) und einem an der Akademie der Arbeit angesiedelten Projekt „Die künftige Funktion nationaler Unternehmensmitbestimmung im integrierten Europa“ (zusammen mit Otto Ernst Kempfen, Marcus Kieper und Helge Peukert).

Artikel eingegangen: 12.7.2011, revidierte Fassung akzeptiert: 5.10.2011.

Einleitung

Matthias Klemm, Clemens Kraetsch und Jan Weyand schlagen zur Analyse der europäischen betrieblichen Mitbestimmung einen kultursoziologischen Zugang vor, um interkulturelle Kommunikationsweisen und Wertvorstellungen stärker ins Zentrum zu stellen. Sie begründen dies mit der Notwendigkeit, den „gewaltigen Unterschieden“ in den nationalen Kulturen und Traditionen gerecht zu werden, die auf der europäischen Ebene von Interessenvertretung überbrückt werden müssten (Klemm et al. 2011a: 311). Im Folgenden möchte ich zunächst kurz darlegen, warum ich das grundlegende Anliegen der Autoren, sich stärker den Wert- und Normvorstellungen von in diesem Fall Europäischen Betriebsräten (EBR) zuzuwenden, für sinnvoll halte, will dann aber zeigen, dass eine Untersuchungsperspektive, die kulturelle Praktiken allein als national gewachsene konzipiert, die anschließend auf der europäischen Ebene in Konflikt miteinander geraten, deutlich zu kurz greift. Vielmehr müssen, so meine Argumentation, die Deutungshorizonte der BelegschaftsvertreterInnen in den EBR von vornherein sowohl als nationale wie auch als regionale und europäische analysiert werden. Dies möchte ich beispielhaft skizzieren, erstens anhand einer Einordnung der von Klemm et al. aufgefundenen Solidaritätsverständnisse in die europäischen Entwicklungen nach 1989, wobei ich die (immer zugleich umkämpfte) hegemoniale Position des deutschen Produktionsmodells sowie ihr Verlustiggehen im Laufe der 90er Jahre ins Zentrum stelle. Zweitens will ich anhand der Frage der Verbetrieblichung von Belegschaftsvertretung, die sich nicht nur von nationalen Arbeitsmodellen besondert und diese relativiert, sondern die als „Verbetrieblichung auf europäischem Niveau“ selbst zum europäischen, standortdiversifizierten Kontext von EBR-Deutungsmustern geworden ist, die Problematik einer nationalen Einordnung dieser Deutungsmuster verdeutlichen. Dreh- und Angelpunkt bei der Frage nach den Solidaritätsverständnissen der EBR-VertreterInnen ist in dieser Perspektive dann nicht mehr ein Konzept der Konfrontation je national-kultureller Standpunkte und Konzeptionen, sondern die Frage, welche Interessen und welche Solidaritätsformen auf den verschiedenen Ebenen (lokal, national, europäisch) als (kulturell) legitime konstruiert werden.

Deutungen als handlungsgenerierende Sinnstrukturen

Klemm et al. wollen am Beispiel des Solidaritätsverständnisses der von ihnen befragten Euro-Betriebsräte zeigen, dass die derzeitigen Schwierigkeiten mit europäischer Standortsolidarität nicht (nur) aus der objektiven Situation konkurrenzgetriebener Vermarktlichung oder aus einer mangelnden Bewusstseinslage der Protagonisten zu erklären sind. Vielmehr müssten die Verständigungen über Solidarität selbst stärker als Aushandlung und Auseinandersetzung begriffen werden. Interessen, so die Autoren wiederholt, lägen nicht einfach „objektiv“ vor, vielmehr seien nationale „kulturelle Unterschiede“ der Beteiligten zentral, aus deren heraus Problemdefinitionen und Vorstellungen (z. B. eben von Solidarität) entwickelt würden. In den EBR trafen dann, so die Autoren, die von den Protagonisten je selbstverständlich als die allgemeingültig aufgefassten nationalen Solidaritätsverständnisse aufeinander, was zu Irritation und Frustration führe, bis hin zum drohenden Abbruch der Kommunikation. Diesen Gedanken entwickeln Klemm et al. anhand einer typisierenden Unterscheidung zwischen einem „deutschen“ und einem „mittelosteuropäischen“ (gemeint sind hier konkret

Ungarn und Tschechien) Solidaritätsverständnis. Das deutsche Verständnis zeichne sich – aufbauend auf entsprechenden Regeln der hiesigen industriellen Beziehungen – durch ein über ein starkes Delegationsprinzip initiiertes machtbewusstes Auftreten mit einem hohen Allgemeinheitsanspruch aus, ein Vertretungsanspruch, der auch die MOE-Standorte umfasse, während das Verhalten der dortigen EBR-KollegInnen als „unsolidarisch“ angesehen werde, da diese bereit seien, deutsche Produktionskapazitäten bei deutlich schlechteren Sozialstandards zu übernehmen. Das mittelosteuropäische Solidaritätsverständnis wird von Klemm et al. dagegen als ein auf Autonomie und faktische Handlungsmöglichkeiten ausgerichtetes gezeichnet, das sich insbesondere gegen den als Bevormundung empfundenen Mitvertretungsanspruch der deutschen EBR-KollegInnen richte.

Der Beschreibung eines gleichsam blockierten Verständigungsprozesses, bei denen sich die ProtagonistInnen der jeweiligen Länder bzw. Regionen in stereotyper Form aufeinander beziehen, kann zunächst weitgehend zugestimmt werden. Zwar finden sich empirisch auch andere Konstellationen, beispielsweise MOE-VertreterInnen, die eine Führungsrolle der deutschen EBRlerInnen gutheißen und akzeptieren (s.u.), insgesamt aber kann in Bezug auf das Verhältnis zwischen deutschen und mittelosteuropäischen BelegschaftsvertreterInnen als verbreitet und typisch angenommen werden: ein Allgemeinheitsanspruch hier, der zurückgewiesen wird dort, verbunden mit dem Vorwurf der unlauteren Konkurrenz hier und der unlauteren Ausnutzung des (gerade bei Investitionen in MOE häufig gegebenen) besseren Zugangs zu den deutschen Konzernzentralen dort.

Anders allerdings als es die Autoren nahelegen, die für einen stärkeren Einbezug nationaler sozialer und kultureller Hintergründe in die Analysen plädieren, nimmt die seit längerem anhaltende Debatte über die Entwicklung der EBR hin zu Gremien der europäischen Mitbestimmung durchaus verbreitet je nationale Kontexte und Institutionen zum Ausgangspunkt ihrer Betrachtung. Dabei wird zwar insbesondere in Bezug auf Mittelosteuropa teilweise sehr grob argumentiert (vgl. zur Kritik Hürtgen 2008: 40ff.), aber es wird durchaus gefragt, wie „nationale Einstellungsmuster“ überwunden werden können, um zu einer europäischen Mitbestimmung und einem „europäischen Bewusstsein“ zu gelangen (bspw. Altmeyer 2004; Kotthoff 2006; Lecher et al. 1998).

Was den Ansatz von Klemm et al. auszeichnet, scheint mir weniger die betonte Bedeutung nationaler Kulturen als vielmehr der Vorschlag, sich mit den konkreten Deutungsmustern und Vorstellungsweisen der Belegschaftsvertreter methodisch und heuristisch intensiv auseinanderzusetzen (in diesem Fall dem Solidaritätsverständnis). Anders als in der sonstigen EBR-Literatur üblich, in der das erhobene qualitative Datenmaterial häufig als Expertenaussage behandelt und nur wenig auf seine inneren (In-)Kohärenzen und impliziten Aussagen hin untersucht wird, gehen Klemm et al. in die Richtung von detaillierten Deutungsmusteranalysen und können so implizite, d.h. den Interviewpartnern nicht bewusst verfügbare, aber gerade damit u.U. besonders handlungsrelevante Sinnstrukturen auffinden. Nur auf diese Weise, so argumentieren Klemm et al. aus meiner Sicht völlig richtig, kann der Prozess der *Konstruktion* von sozialen Beziehungen in den Blick geraten, und EBR werden nicht stets aufs Neue auf ein (solidarisches) Funktionieren hin betrachtet, von dem an sich klar zu sein scheint, was es bedeutet. Erst wenn die von den Akteuren produzierten

Zeichen und Deutungen als handlungsgenerierende Sinnstrukturen in den Blick kommen, erst dann, so verstehe ich ihr Plädoyer für einen kultursoziologischen Zugang, können die „Prozessstrukturen der Herstellung von Handeln“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010: 32) fokussiert und die EBR-Gremien als Orte der Auseinandersetzung und der Hervorbringung von Wertvorstellungen und damit die EBR-Mitglieder als soziale Akteure gefasst werden.¹ Allerdings schließt daran die Frage an, wie man die aufgefundenen Deutungsmuster einordnet und interpretiert, und hier scheint mir eine Rückführung allein auf die nationale Ebene viel zu begrenzt.

Grenzen des methodologischen Nationalismus

Eine vor allem nationalstaatliche Vergleichsuntersuchung ist in der Diskussion als „methodologischer Nationalismus“ mittlerweile strittig geworden, allerdings zeigen die Debatten, dass es umgekehrt auch nicht einfach um eine „kosmopolitische“ Auflösung der nationalen Analyseperspektive (vgl. Beck/Grande 2004) gehen kann.

Eine auf den Nationalstaat orientierte Sozialanalyse entwickelte sich verstärkt im 20. Jahrhundert, als mit der Herausbildung nationaler Wohlfahrtsstaaten in West- und Nordeuropa tradierte Sozialzusammenhänge weitgehend aufgelöst und relativiert wurden, sich zugleich aber ein Prinzip nationalstaatlicher politischer Gleichheit durchsetzte (vgl. Heidenreich 2006: 20ff.). Eben dieses Spannungsfeld zwischen propagierter politischer Gleichheit einerseits und Fortexistenz sozialer Ungleichheiten andererseits wurde zum Ansatzpunkt der entstehenden Sozialanalysen (ebd.). Aktuelle Entwicklungen der Globalisierung und Europäisierung wiederum bestehen nicht in einer ‚Auflösung‘ des Nationalstaates. Vielmehr kommt es zwar in wachsendem Maße zu einer Vereinheitlichung europäischer Regularien und zur Durchsetzung der sog. vier Grundfreiheiten in Europa (Waren-, Personen-, Kapital- und Dienstleistungsverkehr), was teilweise auch zum ‚Abschmelzen‘ von nationalen Politikunterschieden führt, dies aber *nicht* zugunsten des Aufbaus einer gemeinsamen europäischen Sozialstaatlichkeit, sondern bei weitgehender Fortexistenz von unterschiedlichen nationalen Sozial- und Beschäftigungssystemen, die sich zunehmend „wettbewerbsstaatlich“ aufeinander beziehen (vgl. z. B. Busch 2005). Entsprechend kann eine Analyseperspektive nicht auf die Überführung von nationalen hin zu europäischen Einstellungsmustern setzen, sondern es werden Kulturen, Wissensbestände, Diskurse und vor allem die Gestaltungen der eigenen Lebensverhältnisse als vorrangig von nationalen Umständen bedingt erfahren und bearbeitet (vgl. Mills/Blossfeld 2003).

Allerdings bedeutet die Fortexistenz nationalstaatlicher Konstellationen genau nicht, dass sich kein europäischer Sozial- und Handlungsraum entwickeln würde. Damit sind nicht nur die wirtschaftlichen und politischen Verflechtungen als „objektive Grenze des methodologischen Nationalismus“ (Heidenreich 2006: 25) gemeint. Vielmehr gerät in den letzten Jahren in den Sozialwissenschaften zunehmend in den Blick, dass diese objektiven Verflechtungen auch subjektive Handlungsparameter darstellen,

¹ „Ein häufiges Missverständnis qualitativer Methoden besteht in der Annahme, man müsse Wissen in Bezug auf den Forschungsgegenstand lediglich abfragen, sammeln und dokumentieren. Dies ist u. a. eine Aufgabe der sozialen Berichterstattung, aber kein prinzipielles Kennzeichen qualitativer Methodologie“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010: 32).

dass also Normen und Identitäten, Vergleichsmaßstäbe und Anerkennungskämpfe sich auch im europäischen Maßstab herausbilden (ebd.; vgl. auch Delhey/Kohler 2006). Zugleich scheinen sich jene Voraussagen zu bewahrheiten, die von einer Zunahme regionaler und sozialer Spaltungen durch Globalisierung und Europäisierung ausgingen (Jessop 1997).

Treffen diese Annahmen sowohl einer Europäisierung als auch einer Segmentierung des Sozialen bei gleichzeitiger Fortexistenz nationalstaatlicher Regulierung zu, dann müssen auch die aufgefundenen Deutungsmuster von Euro-Betriebsräten auf die verschiedenen Ebenen, auf denen sich derzeit Vergesellschaftungsprozesse abspielen, bezogen werden. Anders gesagt: das von der Politikwissenschaft schon vor geraumer Zeit als ein dynamisches *Mehrebenensystem* der politischen Regierung diagnostizierte Europa (Jachtenfuchs/Kohler-Koch 1996) sollte sich analytisch auch in der Akteursperspektive wiederfinden (vgl. einen ähnlichen Gedanken bei Hauser-Ditz et al. 2010: 56ff.). Auf all diesen Ebenen finden Prozesse der *Auseinandersetzung* statt, in denen Deutungsmuster eine relevante Rolle spielen.² Diese dann wieder allein auf die nationale Kultur zuzuspitzen birgt die Gefahr einer Essentialisierung der Befunde, was den ungleichzeitigen Dynamiken nicht gerecht wird (vgl. die frühen Kritiken von Hyman 1998; Hege 1998; Meardi 2000: 25ff.).

Dabei geht es nicht um eine additive Ergänzung ‚fehlender‘ (lokal-regionaler, europäischer usw.) Analyseebenen. Stattdessen gilt es, die aufgefundenen Deutungsmuster als Ausdruck einer sozialen Praxis zu begreifen, die sich selbst als dynamischer Mehrebenenprozess darstellt. Eine solche Herangehensweise führt dann zu anderen Fragestellungen und Ergebnissen, wie im Folgenden anhand der europäischen Entwicklungen nach 1989 skizziert wird.

Postfordistische Ankunftsmodelle

In den frühen 90er Jahren begrüßten viele deutsche Betriebsräte und GewerkschaftsvertreterInnen (besonders der Automobilindustrie, in der schon sehr bald fast vollständig verlagerten Textilindustrie sah das anders aus, vgl. Lungwitz 2009) zunächst den Aufbau von Standorten in Mitteleuropa, wurden diese doch damals vor allem als „Markterweiterung“ und damit Stärkung des eigenen Unternehmens angesehen (vgl. Blöcker 2009: 90f.). Sie selbst sahen sie dabei, wie es auch Klemm et al. erwähnen (2011b: 331), verbreitet als Helfer und Unterstützer im Aufbau der industriellen Beziehungen in Mitteleuropa – die ihrerseits in der Debatte nicht selten als „Entwicklungsländer“ dargestellt wurden (vgl. Magazin Mitbestimmung 1993).

Es war kein Zufall, dass es im Europa der frühen 90er Jahre vor allem die deutschen Belegschaftsvertreter waren, die mit besonderem Selbstbewusstsein auftraten. Während in französischen Gewerkschaften bereits ein starker Mitgliederverlust eingesetzt hatte und sich die englischen Gewerkschaften mit neoliberalen Angriffen des Thatcherismus auseinandersetzen mussten, erlebte die bundesdeutsche Ökonomie unmittelbar nach der Wiedervereinigung einen Aufschwung, die Gewerkschaften zunächst einen erheblichen Mitgliederzuwachs und zumindest die westdeutschen Be-

² Baga/Bugozány (2009) stellen dar, wie sich die Konfliktodynamik eines „eigentlich“ lokalen Ereignisses dann lokal, national und europäisch entwickelt.

etriebsräte schienen unangefochten. Als Basis des deutschen Erfolges galt dabei die „ausgehandelte Flexibilisierung“ – im Unterschied zur angelsächsischen „kapitalorientierten Flexibilisierung“ (Koch 2003) – mit anderen Worten das, was wenig später als Herzstück des „Modells Deutschland“ bzw. des „Rheinischen Kapitalismus“ diskutiert wurde: moderne Arbeitstechnologien, gepaart mit stabilen und verlässlichen Arbeitsbeziehungen, einem hohen Qualifikations- und Lohnniveau und einer institutionell verankerten „Kultur der Mitbestimmung“, die zusammen den Weg hin zu einer diversifizierten Produktion absicherten (Sorge/Streeck 1988; Hoffmann 2006). Die betriebliche Mitbestimmung und ihre Protagonisten, die Betriebsräte, stellten nach einhelliger Auffassung das Zentrum dieses deutschen Produktionsmodells dar. Die Betriebsräte hatten in den anderthalb Jahrzehnten vor der Wiedervereinigung sehr an Akzeptanz seitens der Arbeitgeber gewonnen, wesentlich auch als Ansprechpartner zur abgestimmten Durchsetzung von ökonomischen Umstrukturierungen (Eberwein/Tholen 1990; Müller-Jentsch 1995: 60ff.). Gerade sie, die Betriebsräte, verkörperten daher die gelungene Fortsetzung eines stabilen Klassenkompromisses, der in anderen Ländern schwierig geworden war.³

Eingebettet war diese Position des deutschen Modells der industriellen Beziehungen dabei in eine Phase der Europäisierung, die ihrerseits – mit der Ratspräsidentschaft von Jacques Delors verbunden – auf eine verstärkte Einbindung der Gewerkschaften und Sozialpartnerschaft zu setzen schien (Deppe 2003). Nicht nur die Einführung der „Sozialdialoge“ (vgl. Keller 2005) und die Vorbereitung der Richtlinie zu den Euro-Betriebsräten fallen in diese Zeit, auch im EG-Vertrag selbst war „der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene“ vorgesehen (Artikel 139). Auf diese Weise wurden innerhalb der damaligen EU Positionen einer sozialpartnerschaftlich orientierten Interessenvertretung gestärkt; die in dieser Zeit breit diskutierte „Modernisierung“ der Gewerkschaften verstand sich gleichermaßen als notwendige Europäisierung der Gewerkschaftsarbeit wie als Orientierung auf Gestaltung anstelle von „Gegenmacht“ (vgl. Mückenberger et al. 1996), wozu insbesondere die weitere Stärkung der Betriebsräte gehörte (vgl. Kommission Mitbestimmung 1998). Von den anderen Ländern wiederum wurden die deutschen Betriebsräte und Gewerkschaften, namentlich die IG Metall, als Verkörperung sowohl von sozialpartnerschaftlicher Kompetenz als auch organisatorischer Stärke, als besonders starke Player für Europa adressiert (z. B. Turner 1993). So kann von einer hegemonialen Position des „deutschen Produktionsmodells“ im Europa der späten 80er und Beginn der 90er Jahre gesprochen werden.

„Auf der anderen Seite“, also aus der Perspektive Mitteleuropas, waren die Ausrichtungen der politischen Reformbewegungen auf westliche Vorbilder immer umstritten gewesen; in den 80er Jahren allerdings fand eine deutliche Orientierung der gesellschaftlichen Reformbewegungen auf sozialdemokratische Grundwerte und Marktwirtschaft statt: „Neben der ‚führenden Rolle der Partei‘ wurde in den achtziger

³ In Bezug auf die Automobilindustrie schreibt Walter Müller-Jentsch (1995: 68): „The basis of cooperation in this industry is a broad understanding that the restructuring of production and the labor process must serve a double goal: to increase productivity and product quality on the one hand and to improve working conditions on the other.“

Jahren ‚der Markt‘ zum Symbol der Systemopposition“ (Tatur 1991: 244; vgl. auch Kühn 1999; Mánicke-Gyöngyösi 1991). Leitbild war ein Kapitalismus, der ökonomische Effizienz mit starken Kollektivakteuren und Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen der Gesellschaft verband (vgl. Bluhm 2007: 90f.). Bald nach 1989 brachen aber die konzeptionellen Unterschiede der Oppositionsbewegungen auf und es entstanden – grob typisiert – ein ultraliberaler Flügel, in dem sich zumeist die Regierungs- und Wirtschaftseliten wiederfanden, ein national-konservatives Spektrum, und dazwischen eine eher sozialdemokratische Marktorientierung mit der Perspektive einer weitgehenden sozialen Absicherung und Mitgestaltung seitens der Gewerkschaften und Belegschaften (vgl. Hausner 1998; Modzelewski 1996; Tatur 1994). Die letzte Position fand sich insbesondere in den damaligen ökonomischen Kernen der MOE-Wirtschaften, die auf Modernisierung ihrer Betriebe und damit auf Anschluss an westliche Standards hofften – und zwar insbesondere auch, was ihre Akzeptanz als Gewerkschaften und Gestaltungsakteure betrifft (vgl. Interviewauszüge in Hürtgen 2008: insbes. 231, Fn 173). Immer wieder waren sie es, die gegen eine nur einseitig unternommene Liberalisierung und Privatisierung einen sozialen Dialog und eine Sozialpartnerschaft einklagten (vgl. z. B. Tagungsdokumentation 1996).

In dieser Perspektive, dem Einklang von ökonomischer Modernisierung, sozialer Entwicklung und gewerkschaftlicher Mitgestaltung, trafen sich also deutsche Betriebsräte und viele mittelosteuropäische Gewerkschafter, besonders in den neu entstehenden Standorten der transnationalen Konzerne. Darüber hinaus schienen gerade die deutschen Gewerkschaften und Betriebsräte (neben den auch oft genannten schwedischen) dieses Ansinnen und die Möglichkeit seines Gelingens zu repräsentieren. Ein solcher ‚Vorbildcharakter‘ war wiederum auch verbreitetes Selbstverständnis auf deutscher und EGB-Seite: es ging aus dieser Sicht darum, den Belegschaften in Mittelosteuropa zu helfen, auch bei ihnen „normale“ Gewerkschaftsstrukturen aufzubauen, wobei „starke Gewerkschaften wie die IG Metall in Deutschland eine besondere Verantwortung“ dabei hätten (Debatte 1996: 321; vgl. in dieser Perspektive bspw. auch Seideneck 1996; Tholen et al. 2006: 81ff.).

Es scheint sinnvoll, diese starke, hegemoniale Position des deutschen Produktionsmodells im Europa der frühen 90er Jahre einzuordnen in eine in den verschiedenen Ländern Europas und auf der europäischen Ebene selbst ausgetragene Auseinandersetzung um ein postfordistisches Wachstumsmodell oder, wie Max Koch (2003) es nennt, um einen „postfordistischen Produktivitätspakt“. Ähnlich wie die Debatte um die osteuropäischen Länder als Industriegesellschaften (Damus 1998) hebt auch das Fordismus-Konzept der Regulationstheorie auf die industriepolitischen und wirtschaftlichen Gemeinsamkeiten des kapitalistischen Westens und der industrialisierten realsozialistischen Länder ab. Die Phase der Nachkriegsentwicklung wird für Westeuropa und Nordamerika dabei gezeichnet als idealtypische Verbindung von Massenproduktion und -konsumtion, ökonomischem Wachstum und Vollbeschäftigung und einem weitreichenden sozialen Konsens zwischen den Kapitalfraktionen, den Gewerkschaften und dem Staat, die auf korporatistischen und wohlfahrtsstaatlichen Modi basieren (Aglietta 1976). Die industrialisierten MOE-Länder dieser Zeit dagegen werden mit dem Begriff des „halben Fordismus“ gefasst. Es handelte sich um Industrieländer mit der ebenfalls typischen, häufig sogar noch „auf die Spitze“ getriebenen

zentralisierten Massenproduktion (Murray 1990; Voskamp/Wittke 1990), allerdings ohne wirkliche politische Einbindung von Arbeiterbewegung und Gewerkschaften, mit der Folge nicht nur von schlechten Konsumtions-, sondern auch von schlechten Arbeitsbedingungen (Lipietz 1991).

Der analytische Zugang über das Fordismus-Konzept ermöglicht es, die in den MOE-Ländern verbreitete Perspektive auf einen sozialen Kapitalismus nicht allein als Frage der Einstellung oder der Diffusion westlicher Werte aufzufassen, sondern auch als eine Auseinandersetzung mit ihrer eigenen sozialen Situation. Und in der Tat ging es bei den politischen Reformansinnen der späten 80er und frühen 90er Jahre nicht allein um die damals in der politischen Öffentlichkeit herausgestellte „Massenkonsumtion“, sondern wesentlich auch um die Modernisierung der Produktion sowie um die Etablierung von „wirklichen“ Gewerkschaften und Arbeitnehmerrechten. In Anlehnung an Tatur (1989) kann von den Reformbewegungen, auch ihren sozial ausgerichteten Teilen, als Modernisierungsbewegungen gesprochen werden, wobei es galt, die „staatssozialistische Variante des Fordismus“ zugunsten einer modernisierten und sozial ausgerichteten Industriestruktur zu überwinden (vgl. Land 1994 sowie die Selbstdarstellung des Sozioökonomischen Panels, Soeb 2011).⁴ Zur sozialen Modernisierung des Produktionsmodells gehörten in besonderem Maß die Anerkennung von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten und die Einbeziehung der nunmehr selbstbewusst gewordenen Belegschaften – andernfalls drohe ein traditionalistischer Rückfall in den Fordismus (Bлум 1991; Federowicz/Levitas 1995). Damit aber war die Fragestellung in weiten Teilen Mitteleuropas, nämlich die Suche nach einem postfordistischen Wachstumspakt, *vergleichbar* mit dem, was sich in den westeuropäischen Ländern abspielte, und die Belegschaften und Gewerkschaften in Mitteleuropa konnten sich umso mehr auf die dortigen Auseinandersetzungen und ihre – wie damals geglaubt – Lösungsperspektive in Richtung eines dem deutschen Produktionsmodell ähnlichen Kompromisses beziehen.

In eben dieser Perspektive stimmten zahlreiche Belegschaften in Mitteleuropa für eine Übernahme durch ausländische, besonders deutsche Investoren: diese standen für die Verbindung von moderner Produktion mit starken Arbeitnehmerrechten, die sie endlich durchzusetzen hofften, während die eigenen Betriebsleiter zumeist als besonders gewerkschaftsfeindlich eingeschätzt wurden (vgl. z. B. Tittenbrun 1992: 619f.; Hürtgen 2008: 114 ff.).

Um es zusammenzufassen: Im Europa der frühen 90er Jahre hatte längst ein Prozess stattgefunden, in dem soziale Gruppen und Akteure „ihre soziale Stellung auch im europäischen Rahmen interpretieren“ (Heidenreich 2006: 18). In den europäischen Ländern inklusive der Länder Mitteleuropas, und hier sogar in besonderem Maße, fanden die Auseinandersetzungen um die je nationalen sozialen und wirtschaftlichen Umbrüche, die sich als Ringen um eine gelingende Überwindung des fordistischen Produktions- und Gesellschaftsmodells fassen lassen, keineswegs allein in nationalem

⁴ Die Betonung eines ebenso notwendigen Umbaus in Richtung einer ökologischen Entwicklung war dabei zwar stärker in den politischen, als in den Reformgewerkschaftsbewegungen vorhanden, hier aber durchaus auch anzutreffen (vgl. Solidarnosc-Information-Bulletin 1988).

Rahmen statt. Vielmehr waren die nationalen Debatten verwoben mit Fragen einer europäischen Entwicklungsperspektive, wobei das deutsche Produktionsmodell mit seiner spezifischen Kombination aus sozialer und ökonomischer Modernisierung und den starken Gewerkschaften und Betriebsräten nicht als nur besonders attraktiv erschien, sondern auch über die o.a. sozialpartnerschaftliche Orientierung in der EU gestärkt wurde.

Folgt man dieser Analyse, dann ist der von Klemm et al. diagnostizierte ausgeprägte Allgemeinvertretungsanspruch deutscher Betriebsräte nicht allein Ausdruck ihrer Position in der Bundesrepublik Deutschland, sondern ebenso auch der starken deutschen Position in Europa. Gerade die deutsche Wirtschaft und die deutschen industriellen Beziehungen schienen ein sinnvolles *Ankunftsprojekt* darzustellen. Diese starke Position war selbst immer auch umstritten (bspw. von Konzeptionen, die stärker auf „Gegenmacht“ setzten, auch solche finden sich in Mitteleuropa (s. Hürtgen 2008: 107ff.). Aber festzuhalten bleibt, dass es auf der Suche nach einem „postfordistischen Prosperitätspakt“ einen europäischen Raum der Auseinandersetzung gegeben hat, der selbst als normativ strukturiert angesehen werden muss, und in dem deutsche Gewerkschaften und Betriebsräte eine hegemoniale Position inne hatten.

High tech für Niedriglohn

Vor diesem Hintergrund scheinen mir die von Klemm et al. aufgefundenen Deutungsmuster im Solidaritätsverständnis etwas ganz anderes darzustellen als kommunikativ festgefahrene nationale Kulturunterschiede. Die nach Klemm et al. typische Zurückweisung des deutschen Allgemeinvertretungsanspruchs scheint mir vielmehr ein Hinweis auf die in weiten Teilen verlustig gegangene hegemoniale Position der deutschen Betriebsräte, was abermals als Mehrebenenprozess beschrieben werden kann:

Auf der *europäischen* Ebene entwickelte sich vor allem in den 90er Jahren eine neue Form der Integration, die seither als „wettbewerbsstaatliche Integrationsweise“ (Ziltener 1999) bezeichnet wird. Die EU definiert Korridore von Vorgaben, bspw. eine Erhöhung der Beschäftigungsquote, deren Umsetzung aber wird weitestgehend den einzelnen Nationalstaaten überlassen. Auf diese Weise findet zwar die Entwicklung eines einheitlichen Wirtschaftsraums im Sinne einer Liberalisierung für Güter, Kapital, Arbeitskräfte und Dienstleistungen statt, zugleich aber bleiben zentrale Parameter der Beschäftigungs- und vor allem Sozialpolitik programmatisch national definiert. Europäisierung bedeutet so wesentlich, „dass innerhalb der EU die Standortkonkurrenz und die Kämpfe um Machtverteilung, die aus dieser Ungleichheit entstehen, zwischen den Nationalstaaten als zentralen Akteuren ausgetragen wird“ (Deppe 2003: 182).⁵ Politisch wurde diese „wettbewerbsstaatliche Integrationsweise“ zuerst

⁵ Aus juristischer Perspektive formulieren es Sonja Buckel und Lars Oberndörfer (2009: 19) so: „Die Aufhebung des fragmentierten gemeinsamen Marktes sollte nicht mehr im Wege der Rechtsangleichung, sondern über das Prinzip der gegenseitigen Anerkennung nationaler Standards und damit über einen Wettbewerb der Rechtsordnungen geschaffen werden.“

gegenüber den MOE-Ländern, damals noch Beitrittskandidaten, als „Naben- und Speichensystem“ durchgesetzt (Bohle 2002). Zu dieser Entwicklung gehört, dass die Hoffnungen auf Mitsprache und Sozialpartnerschaft sich nur zu sehr geringen Teilen erfüllten: an die Stelle der erhofften europäischen Tarifverhandlungen und anderer Aushandlungsprozesse auf EU-Ebene trat vielmehr eine Einbindung von Gewerkschaften, ohne dass von einer europäischen Sozialpartnerschaft gesprochen werden kann.

Auf der *nationalen* Ebene fanden sich die MOE-Länder weder in einem postfordistischen Wachstumsmodell, noch auch nur in einem „nachholenden Fordismus“ wieder, sondern in einer Wirtschaftssituation, die als rigide, ungebremste Form des Neoliberalismus beschrieben wurde (Bohle 2002). In der europäischen und globalen Konkurrenz um Kapitalinvestitionen setzten die MOE-Regierungen zumeist auf eine angebotsorientierte Politik der niedrigen Arbeitskosten (mit teilweise hochgradig flexibilisierten und prekarierten Beschäftigungsverhältnissen) und auf steuerliche Sonderkonditionen, namentlich in Sonderwirtschaftszonen.⁶ Auf diese Weise konnte Mittelosteuropa erfolgreich auch hochtechnologische Produktionskapazitäten erlangen (s.u.), allerdings ohne dass daraus die erhofften Effekte der Verclustering, des „Spill-Over“ oder gar ein Modell nationaler oder regionaler Entwicklung entstanden. Auf der nationalen Ebene der Bundesrepublik wiederum gab es einen derart weitreichenden Umbau des deutschen Produktionsmodells, dass fraglich ist, ob ein solches überhaupt noch besteht (Höpner 2005; Höpner/Streeck 2003; Boyer 2006). Häufig ist derzeit von einer „Hybridisierung“ der „Deutschland AG“ die Rede, oder auch von einem „eingebetteten Neoliberalismus“ im Unterschied zum „ungebremsten Neoliberalismus“ in Mittelosteuropa (Bohle 2002).

Es ist dieser politische Kontext, in dem schließlich auf der *Unternehmensebene* entscheidende Veränderungen in der Ausrichtung und Funktion der MOE-Auslandsstandorte stattfanden: Diese entwickelten sich zu weiten Teilen weg von arbeitsintensiven „low tech“-Standorten hin zu hochtechnologischen, mit Westdeutschland gleichwertigen, mitunter sogar überlegenen Kapazitäten (einen guten Überblick für die Automobilindustrie geben Blöcker 2009 sowie Bernaciak/Scepanovic 2010; für die IT-Industrie vgl. Hürtgen 2009). In der gestiegenen Kostenkonkurrenz konnten transnationale Firmen eine nationale und europäische Politik, die Löhne und Soziales zum unmittelbaren Wettbewerbsfaktor machten, erfolgreich nutzen.

In dieser hier in aller Kürze skizzierten Konstellation scheint mir das von Klemm et al. diagnostizierte wechselseitige Solidaritäts(miss)verständnis weit mehr zu repräsentieren als eine nicht bewusste kulturelle Prägung. Wie die Autoren an einer Stelle selbst schreiben, geht es bei den Deutungszugängen der EBR-VertreterInnen um die jeweilige „Auslegung der aktuellen Lage in Europa“ (Klemm et al. 2011a: 306). Dies scheint mir ein Hinweis darauf zu sein, dass die ehemals weitgehend verallgemeinerte Perspektive eines deutschen Entwicklungsweges ihre hegemoniale Kraft verloren hat, und dass an ihre Stelle eine *Auseinandersetzung* getreten ist, in der die MOE-BelegschaftsvertreterInnen nun ihre eigene Sichtweise stark machen. Eine solche In-

⁶ Zu den unterschiedlichen Wegen und Tempi der einzelnen MOE-Länder vgl. Bohle/Greskovits (2009).

terpretation erscheint angesichts weiterer Studien, wie z. B. von Bernaciak/Scepanovic (2010) und Dehnen (2010), naheliegend: Hier wird geschildert, dass es mit der Aufwertung der MOE-Standorte einerseits zu einer Annäherung zwischen den BelegschaftsvertreterInnen von ost- und westeuropäischen Standorten kam, allerdings ohne dass sich so etwas wie eine gemeinsam geteilte Vorstellung von Standortentwicklung für alle abzeichnet. Stattdessen sind es nun verstärkt auch die MOE-BelegschaftsvertreterInnen, die ihre Interessen bspw. nach höheren Löhnen zur Geltung bringen und den deutschen Ansichten entgegenstellen (um gleichzeitig Bedingungen an die deutschen VertreterInnen zu formulieren, unter denen sie bereit sind, deutsche Standortverhandlungen nicht zu unterlaufen).

Eine solche *Infragestellung* der deutschen Entwicklungsperspektive als allgemein gültiger ist auch genau das, wovon Klemm et al. berichten: Ein von ihnen zitierter tschechischer Gewerkschafter spitzt zu, dass das deutsche Solidaritätsverständnis hier, in Tschechien, wo man „mit der Fresse in der Erde wühlen“ muss, nicht angebracht sei, aber das würden die Deutschen erst begreifen, wenn es ihnen genauso gehe. Der tschechische Interviewpartner *bestreitet* hier also die Sichtweise der deutschen Betriebsräte, aber er macht noch mehr: er erklärt umgekehrt *seine* Bedingungen zu den allgemeinen Voraussetzungen von Solidarität – so wie umgekehrt die deutschen Betriebsräte ihre Perspektive zu der allgemein richtigen in der Frage der Standortkonkurrenz in Europa erklären. In ihrem Selbstverständnis mögen die deutschen Betriebsräte noch stärker als andere EBR-Mitglieder „Normenentrepreneure“⁷ sein, aber eben diese Sichtweise wird ihnen von den mittelosteuropäischen EBR-VertreterInnen bestritten.⁸ Es geht also um die Deutungshoheit bezüglich dessen, was in Europa passiert, welches die zentralen, welches die typischen und relevanten Entwicklungen sind – und wie von Belegschaftsseite darauf zu reagieren ist.

⁷ Als „Normenunternehmer“ oder „normative entrepreneur“ werden nichtstaatliche Akteure eines anderen Landes oder mehrerer anderer Länder verstanden, klassischerweise NGOs, die auf indirekte Weise das nationale Regelungssystem, auf das sie treffen, verändern, namentlich durch Änderung von Überzeugungen und damit Beeinflussung der dortigen Akteure (vgl. Finnemore/Sikkin 1998).

⁸ Ein interessanter Hinweis, dass auch aus deutscher Sicht die Verallgemeinerung des deutschen Produktionsmodells nicht mehr auf der Tagesordnung steht, findet sich bei Klemm et al. in der ganz nebenbei angesprochenen Bemerkung, die deutschen Betriebsräte würden ihre MOE-KollegInnen eher als „Missstand“ betrachten (Klemm et al. 2011a: 309). In der Tat hat sich die Debatte gewandelt: von einer Verallgemeinerung der deutschen ökonomischen und sozialen Stärke hin zum Kampf um ihren Fortbestand *ohne* Mitteleuropa. Ein Indiz für diese Wendung ist die von Gewerkschaftsseite gern aufgegriffene Debatte um „Rückverlagerungen“ und deren Interpretation als eine Art „eigentlicher“ Zuständigkeit für diese Produktion in Deutschland. Das Verlustiggehen des Rheinischen Kapitalismus als gesamteuropäische Perspektive wird auch von Fritz Scharpf thematisiert, der für ein Europa unterschiedlicher Geschwindigkeiten plädiert (Scharpf 2008), ein Vorschlag, der interessanterweise von Gewerkschaftsseite nicht so sehr aufgegriffen wird.

Dass sich die MOE-BelegschaftsvertreterInnen dabei weniger als vorher als ‚Lernende‘ auf dem Weg nach Europa verstehen,⁹ sondern sich selbst nun als Vorreiter der Entwicklungen sehen, scheint vor dem Hintergrund des bereits erwähnten „upgrading“ der Standorte nicht abwegig. Ökonomisch waren die MOE-Standorte mit dieser Entwicklung nicht länger von ihren Müttern oder Stammsitzen geführte Betriebe, sondern sie entwickelten sich zu organisatorisch und rechnerisch selbständigen Einheiten (vgl. Bluhm 2007; Hürtgen 2009). Damit sah man sich in seinen ökonomischen Kompetenzen, Kapazitäten und Fähigkeiten auf Augenhöhe, mitunter drehte sich das Verhältnis sogar um, wurden in MOE-Standorten moderne Technologien und Organisationstechniken zuerst angewandt (Blöcker 2009). Allerdings verband sich dieses ökonomische Upgrading nicht oder nur bedingt mit einem sozialen. An die Stelle der Einheit von sozialer und ökonomischer Modernisierung trat die Fortexistenz von relativ niedrigen Löhnen sowie neue Erscheinungen wie befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeit auf Abruf, Leiharbeit usw. (Hürtgen et al. 2009: 233f.; Jürgens/Krzywdzinski 2010).

Eine Entwicklung hin zu einem „postfordistischen Prosperitätspakt“ hat also in Mitteleuropa nicht nur national, sondern auch an den einzelnen Standorten weitestgehend nicht stattgefunden. Anstelle einer ökonomischen *und* sozialen Modernisierung erleben die Belegschaften und ihre Vertretungen eine ökonomische Modernisierung ohne soziales Upgrading in einer unerwarteten Kombination: *high-tech für Niedriglohn* (Hürtgen et al. 2009).¹⁰ Damit ist einer vor allem von Deutschland verkörperten Ankunftsperspektive *faktisch* widersprochen. An die Stelle des erhofften postfordistischen Prosperitätspaktes ist in MOE-Unternehmen und -Gesellschaft ein Diskurs der notwendigen Minimierung sozialer Ansprüche getreten, insbesondere in den von Verlagerung in den „Osten des Ostens“ und nach China betroffenen Branchen, wo der Verweis auf zu hohe Löhne und Sozialstandards ganz ähnlich wie in Deutschland zum gängigen Repertoire der Managementargumentation gehört (ebd.: 233 ff.).

Kurz: Abermals kann man die Deutungsmuster von Euro-Betriebsräten als handlungsrelevante Sinndeutungen nur angemessen konzipieren, wenn man den transnationalen Raum der normativen Auseinandersetzung mit berücksichtigt. Hier fanden in den letzten Jahren paradigmatische Veränderungen hin zu einer wettbewerbsstaatlichen Integration statt, die nicht nur je nationale postfordistische Klassenkompromisse verhindert oder stark geschwächt haben, sondern die auf der europäischen Ebene

⁹ Als ein weiteres Indiz für das Scheitern einer sozialdemokratisch ausgerichteten postfordistischen Modernisierung kann das Entstehen einer „neuen Generation von GewerkschafterInnen“ in einigen MOE-Ländern angesehen werden, die sich vehement von jeglicher politischer Identifikation ihrer Vorgänger distanzieren und auf einen unpolitischen Pragmatismus setzen (vgl. Hürtgen 2005; Krzywdzinski 2008).

¹⁰ Ein unhinterfragter Gebrauch der tradierten Begriffe von Zentrum und Peripherie (vgl. Klemm et al. 2011a: 4f.) erscheint mir angesichts dieser hochdynamischen, längst auf Westeuropa ausstrahlenden Verschmelzung von Qualitäts- und Kostenwettbewerb in Mitteleuropa und dem neu entstandenen ökonomischen Zentrum China sehr diskussionswürdig (vgl. Hürtgen et al. 2009).

auch die hegemoniale Position des deutschen Produktionsmodells untergraben. Vor diesem Hintergrund und im Kontext einer sich zunehmend als Nullsummenspiel entpuppenden Standortkonkurrenz sind die Deutungsperspektiven der Beteiligten gerade auch als solche der Legitimation und der Deutungsmacht auf europäischer Ebene zu analysieren.

Zur Analyse der jeweiligen Deutungsmuster können dann durchaus auch Gewohnheiten und Beharrungsvermögen der Akteure vor einem je nationalen Hintergrund als Erklärungsfaktoren herangezogen werden. Eine habituelle „Verweigerung“, Strukturbrüche zu erkennen, sondern sich an (ursprünglich erfolgreichen) Normalitätsnormen weiter zu orientieren, auch wenn diese faktisch schon nicht mehr vorgefunden werden, ist zudem bereits für die betriebliche Ebene in Deutschland beschrieben worden (Kotthoff 1998). Die Artikulation einer Art ‚pragmatischen Solidaritätsverständnisses‘ in Mittelosteuropa mag wiederum ein Gutteil auf dortige nationale industrielle Beziehungen und die weit schwächer positionierten Betriebsräte zurückzuführen sein. In ihrer Qualität als jeweilige auf Allgemeinheit setzende Deutungsmuster sind beide Solidaritätsverständnisse allerdings nur in ihrer Interaktion, in ihrer Auseinandersetzung auf europäischer Ebene zu verstehen.¹¹ Eine alleinige Rückführung der vorgefundenen Deutungsmuster und Solidaritätsverständnisse auf nationale kulturelle Prägungen greift zu kurz. Sie reduziert die Auseinandersetzung auf der europäischen Ebene auf ein schlichtes Aufeinanderprallen von national vorgeformten Kulturen, und sie verdeckt die Eigenlogik der europäischen Dynamik, als eigener Ebene des Ringens um Legitimität, Deutungshoheit und Rechtfertigung.¹²

Nationale Kulturen?

Der Grundgedanke von national geprägten Solidaritätsvorstellungen, die dann auf Europa-Ebene in konfliktorischer Weise aufeinander treffen, scheint mir aber auch aus einem anderen Grund zu kurz zu greifen. Er beruht auf der Annahme eines weitestgehend homogenen Verständnisses von Solidarität und Interessenvertretung in einem gegebenen nationalen Rahmen. Diese Annahme ist aber insbesondere in der aktuellen gesellschaftlichen Umbruchsituation kaum noch aufrecht zu erhalten.

Zunächst muss daran erinnert werden, dass das, was als nationales Modell gilt, selbst eine soziale Konstruktion darstellt. Offizielle, institutionalisierte und im mediale und programmatischen Selbstverständnis reproduzierte Vorstellungen gehen immer auch mit Ausschlüssen oder Marginalisierung anderer Ansätze einher, sie sind mit

¹¹ Das gilt auch, wenn die Kommunikation nicht in einem offenen, fairen Streit, sondern ‚hinter vorgehaltener Hand‘ verläuft oder abgebrochen wird. Ein Nicht-Kommunizieren ist angesichts der schon herausgebildeten europäischen Zusammenhänge nicht mehr möglich.

¹² Richard Münch (2008) spricht von der „Konstruktion Europas als hegemoniales Projekt“ und betont, es stehe in Europa „nicht weniger als die bestehende Gesellschaftsordnung zur Disposition. Im Zentrum dieser gesellschaftlichen *Legitimationskonflikte* stehen in erster Linie Fragen der sozialen Gerechtigkeit“ (Münch/Büttner 2006: 84; Hervorh. im Orig.).

einem Wort umkämpft.¹³ Methodisch bedeutet dies, dass ein geronnenes nationales Selbstverständnis immer auch auf seine Gegenteilstendenzen, seine internen Infragestellungen hin befragt werden muss, um die zu untersuchenden Akteure auch als solche zu begreifen, die ihr eigenes Selbstverständnis gegen andere Tendenzen und Handlungsmöglichkeiten *herstellen*. Die von Klemm et al. reklamierte Selbstverständlichkeit, mit der im nationalen Rahmen Solidaritätsnormen praktiziert würden, scheint mir bereits in diesem ganz generellen methodischen Sinne problematisch, läuft sie doch Gefahr, nationale Entitäten zu behaupten, wo es um sozial-kulturelle Auseinandersetzung geht.

Hinzu kommt, dass in der Bundesrepublik Deutschland – wie in vielen anderen europäischen Ländern – gerade in den letzten Jahren auch auf der ‚offiziellen‘ und ‚sichtbaren‘ Ebene der Arbeitsverhältnisse institutionalisierte und normative Evidenzen fraglich geworden sind. Das Umkämpftsein von institutioneller und solidarischer Normalität scheint geradezu ein hervorstechendes Merkmal der Entwicklungen seit den 90er Jahren. Im Zentrum der Auseinandersetzung darüber, was als (neue) solidarische Normalität gilt, stehen häufig die (westdeutschen) Betriebsräte und die Reichweite ihres Vertretungsanspruchs. Man denke an die intensiven Diskussionen um Standortbündnisse und andere Formen der „Verbetrieblichung“ der Tariflandschaft, insbesondere in Ostdeutschland (Artus 2001), an die Frage, welche Rolle prekär Beschäftigte, vor allem LeiharbeiterInnen, in den Betrieben spielen und wie sie dort vertreten werden können (Wassermann/Rudolph 2007), an den „Bruch gewerkschaftlicher Solidarität zwischen west- und ostdeutschen Metallern“ (Hengsbach 2011: 14) im Zuge des Streiks zur Durchsetzung der 35-Std.-Woche in Ostdeutschland im Jahr 2003, oder an die auch nach der Reform des BetrVG fortbestehende Problematik einer mitbestimmungsfreien Zone in den Klein- und Mittelbetrieben (vgl. Wassermann 2005). Diese und viele andere Beispiele zeigen, dass von einem auch nur relativ einheitlichen nationalen Solidaritätsverständnis nicht ausgegangen werden kann. Umgekehrt finden sich jene Fragen, die Klemm et al. für die europäische Ebene herausarbeiten, nämlich wer wessen Interessen verallgemeinert und in wessen Namen spricht, und wer sich umgekehrt im formulierten Allgemeinen nicht wiederfindet und darum eine autonome, nichtbevormundende Artikulation einklagt, in vielen der angesprochenen ‚innernationalen‘ Auseinandersetzungen wieder.

Die Dynamik der industriellen Beziehungen und der Interessenvertretung kann heute also weniger denn je nur als eine von nationalen Strukturzusammenhängen gefasst werden. Vielmehr müssen Entwicklungen in die Analyse einbezogen werden, die sich ‚unterhalb‘ der nationalen Ebene abspielen, die aber zugleich viele europäische Länder betreffen (wenn auch nicht auf gleiche Weise). Aus meiner Sicht sind das vor allem drei Strukturentwicklungen, die ihrerseits mit dem bereits skizzierten Epochenbruch auf nationaler und europäischer Ebene zusammenhängen: Die erste Entwicklung beinhaltet die mit der Globalisierung und der Ausrichtung auf eine nati-

¹³ So hat z. B. Peter Birke (2007) darauf hingewiesen, dass ein kollektives Selbstverständnis von Deutschland als dem Land von vernünftigen, ausgehandelten Sozialbeziehungen nur existieren kann, wenn zentrale gegenläufige Prozesse wie wilde Streiks aus der Erinnerung und Wahrnehmung verdrängt werden.

onale angebotsorientierte Politik zusammenhängende Regionalisierung (Jessop 1997) oder, wie es in neueren Debatten heißt, Heterogenisierung der sozialen Raumgefüge, allen voran des Nationalstaates (vgl. Heeg 2001; Harvey 2006): Wesentlich über Strategien wirtschaftspolitischer Aufwertung entstehen „globalisierte institutionell-organisatorische Konfigurationen“, die aber nicht den Abbau des Staates signalisieren, „sondern seine Reterritorialisierung auf mehreren räumlichen Ebenen“ (Brenner 1997: 11). Besonders ausgeprägt in Mittelosteuropa, aber auch in der Bundesrepublik, entstehen neue regionale Gegensätze, beispielsweise in Form eines Aufstiegs neuer urbaner Zentren und des Niedergangs traditioneller Industrieregionen oder der völligen Deindustrialisierung kleinstädtisch-ländlicher Regionen (vgl. Tatur 2004). Die zweite Entwicklung bezeichnet eine wachsende innergesellschaftliche Aufspaltung in ein fortexistierendes Normalarbeitsverhältnis hier und eine hohe Anzahl prekärer oder auch anormal Beschäftigter dort (vgl. Castel 1995; Holst/Nachtwey/Dörre 2009). Beide Entwicklungen zusammengenommen (Prekarisierung – einschließlich der Ausweitung niedriger Löhne – und Re-Territorialisierung) scheinen sich nicht nur als wachsende Ungleichheiten *innerhalb* der ost- wie westeuropäischen Länder zu manifestieren (Münch/Büttner 2006: 82ff.), sie betreffen vor allem längst auch unmittelbar die Regulierung der je nationalen industriellen Beziehungen. Darauf verweist z. B. die in Mittelosteuropa seit längerem geführte Diskussion über eine dortige „Dualisierung“¹⁴ von Wirtschaft und Gesellschaft und die Rolle der stark segmentierten Arbeitsmodelle, vor allem zwischen großen und kleinen sowie in- und ausländischen Unternehmen (Bluhm 2007: 199ff.; Jürgens/Krzywdzinski 2010).¹⁵ In besonderem Maße gilt hier, was aber als Problematik auch für andere Länder in Europa verallgemeinert werden kann: dass Vertreter von (Kern-)Belegschaften großer transnationaler Markenkonzerne eher als Besonderung, als Spezifikum eines nationalen Systems von Arbeitsbeziehungen gefasst werden müssen, jedenfalls nicht einfach als dessen Repräsentanten unterstellt werden können.

Die dritte, damit zusammenhängende und für die hiesige Debatte wohl am unmittelbarsten relevante Entwicklung scheint mir sinnvoll als Prozess der *Verbetrieblichung* beschrieben. Damit ist nicht nur die deutsche Entwicklung weg vom Flächentarif gemeint, sondern auch eine auf Standorte und Standorterhalt ausgerichtete gewerkschaftliche und Belegschaftspolitik. Belegschaftsvertretung ist in dieser Perspektive zunehmend „entbettet“, es findet eine „Verschiebung sozialer und arbeitspolitischer Regelungsfunktionen auf das einzelne Unternehmen“ statt (Schulten 1995: 104); prioritäre Aufgabe ist nun die Unternehmens- und Standortsicherung. Katharina

¹⁴ Eine „duale Ökonomie“ meint die Aufspaltung in weithin desintegrierte hochmoderne Produktionsinseln bei gleichzeitiger Abkopplung und „Traditionalisierung“ eines Großteils der ‚restlichen‘, oft heimischen Industrie (für Mittelosteuropa vgl. Jürgens/Krzywdzinski 2010: 207ff.; Szalavetz 2004).

¹⁵ Insbesondere in Polen, wo die Privatisierung verglichen mit Ungarn und Tschechien eher selektiv stattfand, schlug sich die unterschiedliche regionale Entwicklungsdynamik in einem „Systemdualismus“ von Gewerkschaftspolitik und Arbeitsbeziehungen nieder, mit konservativen Hochburgen der altindustriellen Verankerung hier und schwierigem Aufbau und Neuausrichtung von Gewerkschaftsstrukturen in den ausländischen Standorten dort (Jarosz 2005).

Bluhm (2007) eruiert ein Modell der Arbeitspolitik „rationalisierter Bindung“, das in den Standorten von Deutschland und Mittelosteuropa gleichermaßen auf eine Kooperation zwischen Belegschaften und Management zur Standortsicherung abzielt. Hintergrund ist in beiden Regionen – gewissermaßen von den entgegengesetzten Polen kommend – eine Revision von high-road-Strategien hier (Deutschland) und low-road-Strategien dort (Mittelosteuropa), so dass beide Regionen sich in einer „Verschmelzung von Kosten- und Qualitätswettbewerb“ wiederfinden (Bluhm 2007: 280). Die auf den einzelnen Standort ausgerichtete Politik wird in Mittelosteuropa noch befördert durch einerseits durchaus starke (!) Betriebsräte in den großen Auslandstöchtern, andererseits einer Schwäche der nationalen Verbände, bei gleichzeitigem arbeitspolitischem Rückzug des Staates, so dass bestehende rechtliche Regelungen und Normierungen kaum als gesellschaftlich-nationale verallgemeinert werden können (ebd.: 104ff.).

Trifft diese Analyse einer „Konvergenz“ (Bluhm) von Belegschaftsvertretung in transnationalen Konzernen in Form einer verbetrieblichten und versachlichten (Bluhm: rationalisierten) Ausrichtung auf Standortsicherung zu, dann müssen und können Analysen von Legitimations- und Deutungsmustern von *Euro*-Betriebsräten an diese Befunde anknüpfen. Bereits seit längerem wird eine „transnationale Verbetrieblichung“ (Schulzen 1995) oder auch ein „Euro-Unternehmens-korporatismus“ debattiert (vgl. dazu auch Ziltener 2000; Keller 1996); aus meiner Sicht hat sich diese Entwicklungstendenz als die entscheidende herausgestellt, als „Verbetrieblichung auf europäischem Niveau“ (Hürtgen 2008) – in genau dem Sinn, dass sich die BelegschaftsvertreterInnen im EBR nicht mehr vorrangig als VertreterInnen nationaler Kulturen begegnen, denn sie erleben ihre nationale Einbindung nur noch als relative, dafür die Problematik der notwendig eigenständigen Vertretung ‚ihrer‘ Belegschaft als vorrangig; die nationalen Regelungssysteme sind relativiert (Schulzen 1995: 107). Eine solche Verbetrieblichung auf europäischem Niveau steht dabei keineswegs im Widerspruch zu der Tatsache, dass – wie in der Forschung breit dokumentiert – die Belegschaftsvertreter im EBR *selbst* oft mit nationalen Kulturunterschieden und Mentalitäten argumentieren. Solche Argumentationsfiguren sollten aber nicht einfach beim Wort genommen, sondern müssen als soziale Konstruktionen verstanden werden: als ganz eigene Legitimationsfigur im Spannungsfeld einer verbetrieblichten Konkurrenz um Produktionsvolumina, z. B. wenn mit Hinweis auf eine deutsche, vermeintlich entwickeltere Arbeitskultur der Produktionszuschlag als „verdient“ aufgefasst wird (vgl. Hürtgen 2008: 129ff.). „Solidarität“, beispielsweise im Sinne eines Informationsaustausches, beruht dann umgekehrt wesentlich darauf, allen beteiligten Standorten und ihren Belegschaften eine moderne und leistungsfähige Kultur zu attestieren, so jedenfalls meine Befunde (ebd.: 162ff.).

Kulturelle Praxen

Die hier dargelegten kritischen Ausführungen sind keine Einwände gegen einen kultursoziologischen Ansatz in der Erforschung industrieller Beziehungen und von Euro-Betriebsräten. Gegen eine immer noch verbreitete Annahme der „Diffusion“ westlicher Werte und Praktiken in sich „entwickelnde“ Länder (vgl. z. B. Pickel/Lauth 2009) können besonders kultursoziologische Untersuchungen auf die praktisch-

kulturelle Hervorbringung, Eigen-Konstruktion und Neu-Kombination von Deutungs- und Handlungsmustern verweisen. Auch die Notwendigkeit, sich genauer mit den Deutungsmustern und Normvorstellungen auf der europäischen Ebene zu befassen, um auf diese Weise den (kulturellen) Prozess der Auseinandersetzung und Konstruktion von z. B. Solidaritätsverständnissen in den Blick zu nehmen, ist absolut einschichtig.

Allerdings braucht es dazu selbst ein anderes Verständnis von „Kultur“ als jenes, das mit Andreas Reckwitz (2005) als „Heterogenitätsmodell“ bezeichnet werden kann. Ihm liegt die Annahme von „distinktiven, einander ausschließenden Kulturen“ zugrunde, womit die Gefahr einer „Verdinglichung“ dieser dann „scheinbar fixen Sinn-grenzen“ besteht (ebd.: 106).¹⁶ Reckwitz schlägt stattdessen einen „praxeologischen“ Zugang vor, der nicht einander scheinbar fremde Sinnsysteme zum Ausgangspunkt nimmt, sondern die Analyse von zunächst „homogen“ erscheinenden Praxen. Als eine solche Praxis könnte beispielsweise die Belegschaftsvertretung in EBRs angesehen werden. Mit dem Ausgangspunkt der (kulturellen) Praxis seien die zu untersuchenden Verhältnisse dann nicht mehr als prinzipiell different oder ähnlich zu beschreiben, sondern als sowohl in bestimmter Hinsicht different wie in bestimmter Hinsicht ähnlich.¹⁷

Ein solcher dynamischer, Differenz und Ähnlichkeit von vornherein gleichermaßen in den Bereich des Möglichen in Betracht ziehender kulturtheoretischer Zugang scheint mir für die Europäisierungsforschung der angemessene. Er vermeidet nationale Essentialisierungen und könnte damit konzeptionell eine auf den unterschiedlichen Ebenen miteinander verschränkt ablaufende Dynamik aufnehmen, die das hervorstechende Merkmal des Europäisierungsprozesses ist. Das, was den je ‚eigenen kulturellen Kontext‘ der Akteure darstellt, ist dann nicht einfach als nationale Kultur vorausgesetzt, sondern selbst Gegenstand einer offenen Forschungspraxis, die ihrerseits die Mehrebenenodynamik auch handlungstheoretisch ernst nehmen sollte.

Literatur

- Aglietta, M. (1976): *Régulation et crises du capitalisme*. Paris.
- Ahlers, E./Kraemer, B./Ziegler, A. (Hg.) (2009): *Beschäftigte in der Globalisierungsfalle?* Baden-Baden.
- Altmeyer, W. (2004): *Interessenvertreter vor neuen Herausforderungen. Eine empirische Studie über Belegschaftsvertretungen in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien*. 2. Aufl., Baden-Baden.
- Artus, I. (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*. Wiesbaden.
- Baga, E./Buzogány, A. (2009): *Europa und das Gold der Karpaten. Lokale, nationale und transnationale Dimensionen des Bergbau-Konfliktes in Rosia Montana*. In: Weltz, G./Lottermann, A. (Hg.): *Pro-*

¹⁶ „Man kann dies als Tendenz zu einem Kulturessentialismus bezeichnen, in dem Kulturen gleich sich selbst reproduzierende ‚Interpretationsmaschinen‘ erscheinen, die, von außen betrachtet, in ihren Sinnfundamenten inkommensurabel bleiben“ (Reckwitz 2005: 106).

¹⁷ Die „vorgeblichen Einheiten von Kulturen, die fixen Sinn-grenzen, die distinkten Ideen- und Sinnsysteme“, so Reckwitz weiter, stellten sich dann eher als semantische Produkte von „nicht immer bewussten Intellektualisierungsstrategien dar [...], denen man nicht unbedingt aufsitzen sollte“ (Reckwitz 2005: 108f.).

- jekte der Europäisierung. Kulturanthropologische Forschungsperspektiven. Frankfurt a.M.: 125-143.
- Beck, U./Grande, E. (2004): Kosmopolitisches Europa. Frankfurt a.M.
- Bernaciak, M./Šćepanović, V. (2010): Challenges of Upgrading: The Dynamics of East Central Europe's Integration into the European Automotive Production Networks. In: *Industrielle Beziehungen*, 17(2): 123-146.
- Blöcker, A. (2009): Mobile Module. Internationalisierung und Restrukturierung in der Automobilindustrie. In: Ahlers, E./Kraemer, B./Ziegler, A. (Hg.) (2009): *Beschäftigte in der Globalisierungsfalle?* Baden-Baden: 19-35.
- Bluhm, K. (1991): Vom gescheiterten zum nachholenden Fordismus? In: *Berliner Debatte Initial*, 2(3): 251-260.
- Bluhm, K. (2007): *Experimentierfeld Osteuropa?* Wiesbaden.
- Bohle, D. (2002): Neoliberale Restrukturierung und transnationales Kapital. In: *Prokla*, 128: 169-195.
- Bohle, D./Greskovits, B. (2009): Varieties of Capitalism or Capitalism "tout court". In: *European Journal of Sociology*, 50(3): 355-386.
- Boyer, R. 2006: What is the Future of Codetermination and Corporate Governance in Germany? In: Beckert, J. et al. (Hg.): *Transformationen des Kapitalismus. Festschrift für Wolfgang Streeck zum sechzigsten Geburtstag*. Frankfurt a.M./New York: 135-158.
- Brenner, N. (1997): Globalisierung und Reterritorialisierung: Städte, Staaten und die Politik der räumlichen Redimensionierung in heutigen Europa. In: *WeltTrends*, 17: 7-30.
- Buckel, S./Oberndörfer, L. (2009): Die Rolle des Europarechts in der Transformation des europäischen Kapitalismus am Beispiel der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu transnationalen Arbeitskonflikten. Paper für die gemeinsame Tagung „Kapitalismustheorien“ von ÖGPW und DVPW, Sektion Politik und Ökonomie, am 24. u. 25.04.2009 in Wien. Zit. nach: http://www.oegpw.at/tagung09/papers/AG4b_buckel.pdf; Zugriff am 16.06.2011.
- Busch, K. (2005): *Perspektive des Europäischen Sozialmodells. Expertise im Auftrag der Hans Böckler Stiftung*. Düsseldorf.
- Castel, R. (2008): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. 2. Aufl., Konstanz.
- Damus, R. (1986): *Die Legende von der Systemkonkurrenz. Kapitalistische und realsozialistische Industriegesellschaft*. Frankfurt a.M./New York.
- Debatte (1996): *Modernisierung der Gewerkschaften in Europa. Eine Debatte*. In: Mückenberger, U./Schmidt, E./Zoll, R. (Hg.): (1996): *Modernisierung der Gewerkschaften in Europa*. Münster: 317-326.
- Dehnen, V. (2010): Die Einbindung von mittel- und osteuropäischen Standorten in die Arbeit von Europäischen Betriebsräten – Interessensausgleich zwischen EBR-Mitgliedern am Beispiel General Motors. In: *Industrielle Beziehungen*, 17(2): 147-169.
- Delhey, J./Kohler, U. (2006): Perspektiven der Referenzgruppenforschung in Europa. In: Heidenreich, M. (Hg.) (2006): *Die Europäisierung sozialer Ungleichheit. Zur transnationalen Klassen- und Sozialstrukturanalyse*, Frankfurt a.M./New York: 341-358.
- Deppe, F. (2003): Die Gewerkschaften und der Euro-Kapitalismus. In: M. Beckmann/H.-J. Bieling/F. Deppe (Hg.): „Euro-Kapitalismus“ und globale politische Ökonomie. Hamburg: 169-195.
- Deppe, R./Dubiel, H./Rödel, U. (Hg.) (1991): *Demokratischer Umbruch in Osteuropa*. Frankfurt a.M.
- Eberwein, W./Tholen, J. (1990): *Managermentalität. Industrielle Unternehmensleitung als Beruf und Politik*. Frankfurt a.M.
- Federowicz, M./Levitas, A. (1995): Poland: Councils under Communism and Neoliberalism. In: Rogers, J./Streeck, W. (Eds.) (1995): *Works Councils. Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: 283-312.
- Finnemore, M./Sikkink, K. (1998): International Norm Dynamics and Political Change. In: *International Organization*, 52(4): 887-917.
- Harvey, D. (2006): *Spaces of Global Capitalism*. New York.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L./Rampeltshammer, L. (2010): *Transnationale Mitbestimmung? Zur Praxis Europäischer Betriebsräte in der Automobilindustrie*. Frankfurt a.M.

- Hausner, J. (1998): The State and the Post-Socialist Economic Transformation. Manuskript.
- Heeg, S. (2001): Politische Regulation des Raums. Metropolen – Regionen – Nationalstaat. Berlin.
- Hege, A. (1998): Works councils et comités d'entreprise. Histoires d'Institutions et de représentants. Quelques problèmes de comparaison internationale des relations professionnelles. In: *Revue d'IRES*, 28(3): 9-42.
- Hengsbach, F. (2011): Bruchlinien gewerkschaftlicher Solidarität? Papier des Oswald von Nell-Breuning Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik. Frankfurt.
- Heidenreich, M. (2005): Mittel- und Osteuropa nach der EU-Erweiterung. Eine Gratwanderung zwischen wirtschaftlicher Modernisierung und sozialer Integration. In: Ders. et al. (Hg.): *Europa nach der Osterweiterung*. Bamberg: 60-73.
- Heidenreich, M. (2006): Die Europäisierung sozialer Ungleichheiten zwischen nationaler Solidarität, europäischer Koordinierung und globalem Wettbewerb. In: Heidenreich, M. (Hg.) (2006): *Die Europäisierung sozialer Ungleichheit. Zur transnationalen Klassen- und Sozialstrukturanalyse*, Frankfurt a.M./New York: 17-64.
- Heidenreich, M. (Hg.) (2006): *Die Europäisierung sozialer Ungleichheit. Zur transnationalen Klassen- und Sozialstrukturanalyse*, Frankfurt a.M./New York.
- Hoffmann, J. (2006): *Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus. Zwischen Globalisierung und Modernisierung*. Münster.
- Holst, H./Nachtwey, O./Dörre, K. (2009). *Funktionswandel von Leiharbeit*. OBS-Arbeitsheft, 61. Berlin.
- Höpner, M. (2005): Sozialdemokratie, Gewerkschaften und organisierter Kapitalismus in Deutschland, 1880-2002. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 45: 196-221.
- Hürtgen, S. (2005): Keine Netze ohne Boden. Kontraktfertigung und gewerkschaftliche Interessenvertretung in der osteuropäischen Elektronikindustrie. In: *Internationale Politik und Gesellschaft*, 18(3): 108-126. zit. nach: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipg/02943.pdf>; Zugriff am 30.06.11.
- Hürtgen, S. (2008): *Transnationales Co-Management. Betriebliche Politik in der globalen Konkurrenz*. Münster.
- Hürtgen, S. (2009): Standortkonkurrenz in Ost und West. In: Ahlers, E./Kraemer, B./Ziegler, A. (Hg.) (2009): *Beschäftigte in der Globalisierungsfalle?* Baden-Baden: 107-118.
- Hürtgen, S./Lüthje, B./Schumm, W./Sproll, M. (2009): *Von Silicon Valley nach Shenzen. Globale Produktion und Arbeit in der IT-Industrie*. Hamburg.
- Hyman, R. (1998): Recherche sur les syndicats et comparaison internationale. In: *Revue d'IRES*, 28(3): 43-62.
- Jachtenfuchs, M./Kohler-Koch, B. (1996): Europäische Integration – Regieren im dynamischen Mehrebenensystem. In: Dies. (Hg.): *Europäische Integration*. Opladen: 15-46.
- Jarosz, M. (2005): *Macht, Privilegien, Korruption. Die polnische Gesellschaft 15 Jahre nach der Wende*. Wiesbaden.
- Jessop, B. (1997): Die Zukunft des Nationalstaats. Erosion oder Reorganisation? In: Becker, St./Sablowski, Th./Schumm, W. (Hg.): *Jenseits der Nationalökonomie?* Berlin/Hamburg: 50-95.
- Jürgens, U./Krzywdzinski, M. (2010): Die neue Ost-West-Arbeitsteilung. Arbeitsmodelle und industrielle Beziehungen in der europäischen Automobilindustrie. Frankfurt a.M./New York.
- Keller, B. (1996): Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen – vor und nach Maastricht. In: Mückenberger, U./Schmidt, E./Zoll, R. (Hg.) (1996): *Modernisierung der Gewerkschaften in Europa*. Münster: 67-102.
- Keller, B. (2005): Sektorale Sozialdialoge – zur aktuellen und künftigen Entwicklung. In: Baum-Ceisig, A./Faber, A. (Hg.): *Soziales Europa?* Wiesbaden: 239-264.
- Klemm, M./Kraetsch, C./Weyand, J. (2011a): Solidarität in der europäischen betrieblichen Mitbestimmung – ein kultursoziologischer Lösungsvorschlag. In: *Industrielle Beziehungen*, 18(4): 292-314
- Klemm, M./Kraetsch, C./Weyand, J. (2011b): Kulturelle Einflüsse auf die europäische betriebliche Mitbestimmung. In: *WSI-Mitteilungen*, 64(7): 328-335.
- Koch, M. (2003): *Arbeitsmärkte und Sozialstrukturen in Europa. Wege zum Postfordismus in den Ländern Niederlanden, Schweden, Spanien, Großbritannien und Deutschland*. Wiesbaden.

- Kommission Mitbestimmung (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen. Bilanz und Perspektive. Gütersloh.
- Kotthoff, H. (1998): Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsgeboten und gnadenlosem Kostensenkungsdiktat. In: Industrielle Beziehungen, 5(1): 76-100.
- Kotthoff, H. (2006): Lehrjahre des Europäischen Betriebsrates. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung. Berlin.
- Krzywdzinski, M. (2008): Organisatorischer Wandel von Gewerkschaften in postkommunistischen Ländern. Der Fall der Solidarnosc. In: Industrielle Beziehungen, 16(1): 25-45.
- Kühn, H. (1999): Das Jahrzehnt der Solidarnosc. Die politische Geschichte Polens. Berlin
- Land, R. (1994): Nach dem Fordismus. Überlegungen zum Ende der Arbeitsgesellschaft. In: D. Dathe (Hg.): Wege aus der Krise der Arbeitsgesellschaft. Berlin.
- Lecher, W./B. Nagel/H. W. Platzer (1998): Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte – Vom Informationsforum zum Akteur? Eine vergleichende Studie von acht Konzernen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien. Baden-Baden.
- Lipietz, A. (1985): Mirages and Miracles. The Crisis of Global Fordism. London.
- Lungwitz, R.-E. (2009): Emanzipation an der verlängerten Werkbank? Die deutsche Bekleidungsindustrie und ihre Partner in Mittel- und Osteuropa. In: Ahlers, E./Kraemer, B./Ziegler, A. (Hg.) (2009): Beschäftigte in der Globalisierungsfalle? Baden-Baden: 55-86.
- Magazin Mitbestimmung (1993): Entwicklungsländer in Europa. Förderung strukturschwacher Regionen zwischen Portugal und Vorpommern. Mitbestimmung, Magazin der Hans Böckler Stiftung, Heft Nr. 10.
- Mánické-Gyöngyösi, K. (1991): Bürgerbewegungen, Parteien und ‚zivile Gesellschaft‘ in Ungarn. In: Deppe, R./Dubiel, H./Rödel, U. (Hg.) (1991): Demokratischer Umbruch in Osteuropa. Frankfurt a.M.: 221-233.
- Meardi, G. (2000): Trade Union Activists, East and West. Comparisons in Multinational Companies. Burlington.
- Mills, M./Blossfeld, H.-P. (2003): Globalisierung, Ungewissheit und Wandel in Lebensverläufen Jugendlicher und junger Erwachsener. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 6(2): 188-218.
- Modzelewski, K. (1996): Wohin vom Kommunismus aus? Polnische Erfahrungen. Berlin.
- Mückenberger, U./Schmidt, E./Zoll, R. (Hg.): (1996): Modernisierung der Gewerkschaften in Europa. Münster.
- Müller-Jentsch, W. (1995): Germany: From Collective Voice to Co-Management. In: Rogers, J./Streeck, W. (Eds.) (1995): Works Councils. Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations. Chicago: 53-78.
- Münch, R. (2008): Die Konstruktion der europäischen Gesellschaft. Zur Dialektik von transnationaler Integration und nationaler Desintegration. Frankfurt a.M./New York.
- Münch, R./Büttner, S. (2006): Die europäische Teilung der Arbeit. Was können wir von Emile Durkheim lernen? In: Heidenreich, M. (Hg.) (2006): Die Europäisierung sozialer Ungleichheit. Zur transnationalen Klassen- und Sozialstrukturanalyse, Frankfurt a.M./New York: 65-107.
- Murray, R. (1990): Fordismus und sozialistische Entwicklung. In: Prokla, 81: 91-122.
- Pickel, G./Lauth, H.-J. (2009): Die Diffusion von Werten im Demokratisierungs- und Europäisierungsprozess – Transfer eines Modells nach Osteuropa? In: Ballint, B./Sterbling, A. (Hg.): Europäisierung, Globalisierung, Regionalisierung. Hamburg: 31-57.
- Poferl, A. (2010): Jenseits der Solidarität? Globale Probleme und kosmopolitische Konstitutionen von Sozialität. In: Beck, U./Poferl, A. (Hg.) (2010): Große Armut, großer Reichtum. Zur Transnationalisierung sozialer Ungleichheit. Berlin: 134-169.
- Pries, L. (2010): Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt. Opladen.
- Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. (2010): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 3. erw. Aufl., München.
- Reckwitz, A. (2005): Kulturelle Differenzen aus praxeologischer Perspektive. Kulturelle Globalisierung jenseits von Modernisierungstheorie und Kulturessentialismus. In: Srubar, I./Renn, J./Wenzel, U.

- (Hg.) (2005): Kulturen vergleichen. Sozial- und kulturwissenschaftliche Grundlagen und Kontroversen. Wiesbaden: 92-111.
- Rogers, J./Streeck, W. (Eds.) (1995): Works Councils. Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations. Chicago.
- Scharpf, F. (2008): „Der einzige Weg ist, dem EuGH nicht zu folgen.“ [Interview mit Cornelia Girnd]. Magazin Mitbestimmung, Nr. 7+8/2008. Zit. nach: http://www.boeckler.de/163_91911.html, letzter Zugriff am 21.06.2011.
- Schulten, Th. (1995): Auf dem Weg zu einem neuen transnationalen Unternehmenskorporatismus? In: Forschungsgruppe Europäische Gemeinschaften (Hg.): Europäische Integration und politische Regulierung. Aspekte, Dimensionen, Perspektiven, Marburg: 97-113.
- Seideneck, P. (1996): Gewerkschaftliche Integration in Europa. Anmerkungen zur ‚Ostpolitik‘ des EGB. In: Mückenberger, U./Schmidt, E./Zoll, R. (Hg.) (1996): Modernisierung der Gewerkschaften in Europa. Münster: 304-317.
- Soeb 2011, Selbstdarstellung der Arbeitsanliegen in Bezug auf Ost- und Westdeutschland, auf www.soeb.de, letzter Zugang am 19.06.2011.
- Sorge, A./Streeck, W. (1988): Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspective. In: Hyman, R./Streeck, W. (Eds.): New Technology and Industrial Relations. Oxford: 19-47.
- Szalavetz, A. (2004): The Role of FDI in Fosterin Agglomeration and Regional Structural Change in Hungary. Zit. nach: http://www.zei.de/eurec/WP4_Hungary.pdf, download am 01.02.2006.
- Tagungsdokumentation (1996): EU-Osterweiterung – Aktive Gestaltung des Integrationsprozesses im Interesse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Stettin.
- Tatur, M. (1989): Solidarnosc als Modernisierungsbewegung. Sozialstruktur und Konflikt in Polen. Frankfurt a.M./New York.
- Tatur, M. (1991): Zur Dialektik der ‚Civil society‘ in Polen. In: Deppe, R. /Dubiel, H./Rödel, U. (Hg.): Demokratischer Umbruch in Osteuropa. Frankfurt a.M.: 234-255.
- Tatur, M. (1994): Identität und Integration. Der polnische Diskurs zu Beginn der neunziger Jahre. In: Forschungsstelle Osteuropa (Hg.): Kollektive Identitäten in Ostmitteleuropa. Polen und die Tschechoslowakei. Bremen: 15-72.
- Tatur, M. (2004): Making Regions in Post-Socialist Europe: The Impact of Culture, Economic Structure, and Institutions. Case Studies from Poland, Hungary, Romania and Ukraine. 2 Bde, Wiesbaden.
- Tholen, J., Czírja, L./Hemmer, E./Kozek, W./Mansfeldová, Z. (2006): Direktinvestitionen deutscher Unternehmen in Mittel- und Osteuropa. Fallstudien zu den Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen in Polen, Tschechien und der Slowakei. München/Mering.
- Tittenbrun, J. (1992): Der polnische Weg zum Kapitalismus. In: Prokla, 89: 604-621.
- Turner, L. (1993): Beyond National Unionism? Cross-national Labor Collaboration in the European Community. WZB Discussion Paper Nr. FS I 93-203. Berlin.
- Voskamp, U./Wittke, V. (1990): Aus Modernisierungsblockaden werden Abwärtsspiralen. In: Mitteilungen des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, Nr. 18.
- Wassermann, W. (2005): Hat sich die Reform des BetrVG 2001 im KMU-Bereich bewährt? Expertise im Auftrag des Vorstandes der IG Metall. Kassel.
- Wassermann W./Rudolph, W. (2007): Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Düsseldorf.
- Ziltener, P. (1999): Strukturwandel der europäischen Integration. Münster.
- Ziltener, P. (2000): Die Veränderung der Staatlichkeit in Europa. In: Bieling, H.J./Steinhilber, J. (Hg.) (2000): Die Konfiguration Europas. Münster: 73-101.